



# キャリアミニマリズム

## 時代の採用・人材戦略ガイド

人事・採用担当者向け実践資料

<b>調査期間</b>	2025年9月19日～10月13日
<b>有効回答数</b>	282名（20代～40代前半の社会人）
<b>調査対象</b>	キャリア意識と職場満足度に関する調査

# 目次

1. 海外で広がるキャリアミニマリズム

---
2. エグゼクティブサマリー - 調査結果の要点

---
3. 調査データの詳細分析

---
4. 人事部門への示唆 - 4つの特徴

---
5. 満足層の転職検討の背景

---
6. 採用・定着のための5つの戦略

---
7. チェックリスト - 自社の現状診断

---
8. 調査概要・会社情報

---

## 本レポートの目的

本レポートは、20代～40代前半の社会人282名を対象に実施した「2025年キャリア意識と職場満足度に関する調査」の結果をもとに、現代の働き手に広がる「キャリアのミニマリズム化」という新しい潮流を分析したものです。

「キャリアのミニマリズム化」とは、キャリアアップや昇進といった従来の成功モデルから距離を置き、**自分にとって本質的に重要なことに焦点を絞った働き方**を選択する動きです。ワークライフバランスの重視、過度なストレスの回避、会社に依存しない個人スキルの獲得など、**シンプルで持続可能なキャリア**を志向する価値観の転換を指します。

海外で同時多発的に起きている働き方の大転換が、日本でも確実に始まっていることを示すデータと、企業の人事・採用担当者が今すぐ取り組むべき実践的な戦略を提示します。

満足している社員でも約3割が転職を検討するという「攻めの転職」時代において、優秀な人材を惹きつけ、定着させるために必要な視点と具体的アクションをご確認ください。

# 1. 海外で広がるキャリアミニマリズム

## 📌 このセクションの気づき

グローバル規模で起きている「働き方の大転換」の実態が明らかになります。「Quiet Quitting」などのトレンドワードや、米国・英国での管理職離れを示す具体的なデータから、キャリアミニマリズムが世界共通の不可逆的な潮流であることが読み取れます。

## 海外流行キーワードから読み解く：世界同時多発の働き方革命

- **Google Trends**：2022年以降「career minimalism」検索急上昇
- **LinkedIn**：2024年「The Rise of Career Minimalism」が10万いいね超
- **Wired誌**：2024年8月号「Gen Zが管理職を避ける理由」を特集

## 世界的なトレンド

- **Quiet Quitting (クワイエット・クイitting)**：静かな退職。必要最低限の業務のみをこなす姿勢。2022年TikTokで拡散。
- **Bare Minimum Monday (ベア・ミニマム・マンデー)**：月曜日は最小限の労力で働き、燃え尽きを防ぐトレンド。
- **Career Lily Pad (キャリア・リリーパッド)**：カエルのように転職を繰り返しながらキャリア形成するスタイル。

## Forbes報告 (2025年12月)

Gen Zの**68%**が「給与・肩書きがなければ管理職になりたくない」と回答。満足度が高くても転職を検討する「攻めの転職」時代が到来しています。サイドハッスル率も高く、Gen Zで**57%**、ミレニアル世代で**48%**に達しています。

## 海外の実態

国	指標	2019→2024	出典
米国	管理職志望率	45%→28%	LinkedIn Report
英国	25-34歳「Senior roleを避ける」	52%	Deloitte Survey
ドイツ	35-44歳「管理職になりたくない」	49%	Deloitte Survey

 **世界同時多発的な「働き方の大転換」が始まっています**

このような世界的潮流を受け、レジェンダ・コーポレーションは日本国内の実態を把握するため、独自の調査を実施しました。その結果、日本でも確実に「キャリアのミニマリズム化」が始まっていることが明らかになりました。以下、調査結果の詳細をご報告します。

## 2. エグゼクティブサマリー - 調査結果の要点

### このセクションの気づき

日本でもキャリアミニマリズムが始まっていることを示す4つの決定的な証拠が浮かび上がります。特に「職場に満足していても3割が転職検討」「不満があれば9割が即検討」というデータから、従来の人事施策が通用しない時代の到来が見えてきます。

### 4つの主要発見

1. **42.6%** が5年以内の転職・独立を検討
2. **28.8%** の満足層も転職を視野に
3. **62.1%** がスキルアップに積極的
4. **92.3%** の不満層が転職検討

20代～40代前半の社会人282名のうち、約4割が今後5年以内に転職または独立を検討していることが判明しました。これは、終身雇用という従来の価値観から、より本質的で自分に合ったキャリアを積極的に追求する姿勢へのシフトを示しています。

## 3. 調査データの詳細分析

### このセクションの気づき

働き手の本音が定量データから明らかになります。「大変満足」層でも約14%が転職を考えている事実や、6割以上が会社に依存しないスキル習得に動いている現状から、エンゲージメントが高くても安心できない実態が見えてきます。

### 3-1. 転職・独立の意向

項目	回答数	割合
転職・独立を考えている	120名	<b>42.6%</b>
考えていない	162名	57.4%

### 3-2. 職場満足度別の転職検討率

満足度レベル	転職検討率	特徴
大変満足	13.8%	より良い機会を模索
満足	28.8%	「攻めの転職」の典型例
中立	45.7%	約半数が転職を視野に
やや不満	89.5%	ほぼ全員が転職を検討
不満層(1-2点)	92.3%	待ったなしの状況

## 4. 人事部門への示唆 - 4つの特徴

---

### このセクションの気づき

「キャリアのミニマリズム化」を構成する4つの要素（本質重視、脱・安定志向、シンプル追求、最小限戦略）が整理されます。これらの特徴から、企業が「自律支援型キャリア開発」や「透明性の高い評価」へシフトする必要性が浮かび上がります。

### 1. 本質重視のキャリア選択

満足している職場であっても、より本質的な価値や自己実現を求めて転職を検討する傾向。現状に甘んじることなく、自分にとって真に重要な要素を追求する姿勢が顕著。

### 2. 過剰な安定志向からの脱却

**62.1%**がスキルアップに取り組み、組織依存から個人のスキル重視へとシフト。会社に依存することなく、どこでも通用する能力の獲得を重視。

### 3. シンプルな働き方の追求

複雑な組織構造や煩雑な業務プロセスを避け、透明性が高くシンプルな働き方を求める。ワークライフバランスを重視した合理的な選択が主流に。

### 4. 必要最小限のキャリア戦略

不満層の**92.3%**が転職を検討するなど、合わない環境には留まらない潔い意思決定。必要以上に我慢せず、最適な選択を追求する傾向。

### 企業にとっての示唆：

- **自律支援型のキャリア開発**：従来の一律的な研修から、個人の主体性を重視した学習支援へのシフト
- **透明性の高い評価制度**：シンプルで公平な評価基準の確立
- **柔軟な働き方の提供**：ワークライフバランスを重視する働き手のニーズへの対応
- **本質的な価値の提示**：給与や福利厚生だけでなく、働く意義や成長機会の明確化

## 5. 満足層の転職検討の背景

### このセクションの気づき

職場への満足層の生の声から、彼らが求めている「本質的な価値」の正体が見えてきます。「会社にしがみつかない」「早期リタイア」「現状維持」といったキーワードから、従来の昇進・昇給だけではモチベーションを上げられない新しい価値観が読み取れます。

### 回答者の声（理想のキャリア）

#### 本質重視のキャリア選択

「会社にしがみつかないこと」（満足度5）

「時間や金銭面で仕事以外のやりたいことを制限しないもの」（満足度4）

「必要な収入と自由時間が手に入れば何でも良い」（満足度4）

#### 過剰な安定志向からの脱却

「自由に働き自由に休む」（満足度4）

「楽に稼ぐ」（満足度3/4）

「無難に仕事をこなし、プライベート重視」（満足度5）

#### シンプルな働き方の追求

「ワークライフバランス」（満足度5）

「余暇をきちんと取りやすい働き方」（満足度4）

「働きすぎない」（満足度5）

#### 必要最小限のキャリア戦略

「40歳でセミリタイア」（満足度4）

「早期リタイア」（満足度3）

「現状維持」（満足度4）

## 6. 採用・定着のための5つの戦略

---

### このセクションの気づき

キャリアミニマリズム時代に対応するための5つの具体的戦略（採用基準再設計、面接技術向上、オンボーディング強化、自律支援型キャリア開発、組織文化醸成）が提示されます。明日から実践できるアクションプランがここにあります。

### 戦略1：採用基準の再設計

「即戦力」という曖昧な期待を捨て、学習意欲・適応力・カルチャーフィットを重視した採用基準に再設計します。職種別に具体的な評価軸を設定し、過去の実績よりも自社で活躍できる可能性に重点を置きます。

### 戦略2：面接技術の向上

過去の実績を問う質問だけでは、候補者の本質は見抜けません。「新しい環境で最初の1ヶ月、何に注力しますか？」など未来志向の質問を活用し、論理的思考力、問題解決能力、学習姿勢を重視した評価を行います。

### 戦略3：オンボーディングの強化

入社前の期待値すり合わせから、メンター制度による継続的サポート、3ヶ月後の適応度評価まで、段階的な支援体制を構築します。新入社員が孤立せず、早期に組織に馴染める環境を整えることで、定着率と生産性を大幅に向上させます。

### 戦略4：自律支援型のキャリア開発

62.1%の働き手がスキルアップに取り組んでいる現状を踏まえ、資格取得支援、研修費用の補助、自主的な学習への金銭サポートなど、個人の主体性を重視した学習支援制度を整備します。従来の一律研修から、社員一人ひとりの成長を支援する仕組みへと転換します。

### 戦略5：組織文化の醸成

中途採用者の成功には、既存社員の協力が不可欠です。新入社員受け入れの意義を組織全体で共有し、教育・指導に対する適切な評価制度を設けることで、既存社員のモ

チバージョンを維持します。多様性を活かすチームビルディング手法を導入し、新しい知識や経験を組織の力に変える文化を醸成します。

## 7. チェックリスト - 自社の現状診断

### このセクションの気づき

25項目のチェックリストで自社の現状が客観的に診断できます。20項目以上なら優れた組織環境、14項目以下なら早急な対策が必要という明確な判断基準が示されています。不足している要素を特定し、改善に向けた第一歩を踏み出すことができます。

### 採用戦略

- 「即戦力」の定義が職種別に明確化されている
- 面接で未来志向の質問を活用している
- カルチャーフィットを重視した採用基準がある
- 合否判定基準が明文化されている
- 採用目標が現実的に設定されている

### オンボーディング

- 入社前の期待値すり合わせを実施している
- メンター制度が整備されている
- 入社後1ヶ月以内の定期面談がある
- 3ヶ月後の適応度評価を実施している
- 新入社員向けの成長プランがある

### キャリア開発

- 資格取得支援制度がある
- 研修費用の補助制度がある
- 自主的な学習を支援する仕組みがある
- 社員のスキルアップ状況を把握している
- キャリアパスが明確に示されている

### 働き方

- 柔軟な働き方の仕組みがある
- ワークライフバランスを重視している
- リモートワークの選択肢がある
- 時間外労働が適切に管理されている
- 有給休暇取得率が高い

### 組織文化

- 新入社員受け入れの意義を共有している
- 教育・指導に対する評価制度がある
- 多様性を尊重する文化がある
- 社員間のコミュニケーションが活発
- 心理的安全性が確保されている

診断結果の目安：

- ✓ **20項目以上**：優れた組織環境
- ✓ **15-19項目**：改善の余地あり
- ✓ **14項目以下**：早急な対策が必要

## 8. 調査概要・会社情報

### 調査概要

調査名	2025年キャリア意識と職場満足度に関する調査
調査期間	2025年9月19日～10月13日
調査方法	インターネットアンケート
調査対象	20代～40代前半の社会人
有効回答数	282名

### レジェンダ・コーポレーション株式会社について

ブランドメッセージ：「人事の"変えたい"想いをカタチにする」

企業の人事部門が本来注力すべき戦略業務に集中できる環境づくりを支援し、人と組織を活かす経営の実現を後押ししています。

設立	1996年10月1日
所在地	東京都新宿区北新宿2丁目21番地1号 新宿フロントタワー30階
代表者	最高執行役員社長 樋口新
事業内容	1. 採用サービス事業 2. 人事労務サービス事業 3. システム事業
ホームページ	<a href="https://www.leggenda.co.jp">https://www.leggenda.co.jp</a>

## お問い合わせ

部署：セールス&マーケティング部

E-Mail：sales\_marketing@leggenda.co.jp